

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; BUrlG § 1

- Leitsätze:
1. Es ist rechtlich zulässig, eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Gratifikationsform unter Vorbehalt der Rückgewähr bei Ausscheiden vor einem bestimmten Termin zu gewähren.
 2. Die Vereinbarung von Rückgewährklauseln bei Urlaubsgratifikationen unterliegt im Grundsatz denselben Beschränkungen wie bei Weihnachtsgratifikationen nach der Entscheidung des Senats BAG 13, 129 ff. = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation.
 3. Auch bei frühzeitiger Ausschüttung von Weihnachtsgratifikationen – etwa im November – ist an den Grundsätzen der unter Ziff. 2 genannten Senatsentscheidung über die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln festzuhalten.
 4. Erhält der Arbeitnehmer Ende Mai eine Urlaubsgratifikation, die 100,-- DM übersteigt, aber einen Monatsbezug nicht erreicht, so ist ihm regelmäßig zuzumuten, eine bis zum 30. September desselben Jahres reichende Rückzahlungsklausel einzuhalten.

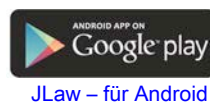
Aktenzeichen: 5 AZR 525/72

Urteil des BAG vom 15. März 1973

LAG Frankfurt/Main



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 525/72

7 Sa 231/72 Frankfurt/Main

Verkündet
am 15. März 1973

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Keller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. Juli 1972 - 7 Sa 231/72 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 9. März 1972 - 3 Ca 419/71 - wie folgt geändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Oktober 1968 bis zum 31. August 1971 bei der Beklagten als Mechaniker gegen ein Monatsgehalt von 1.400,-- DM beschäftigt. Die Beklagte zahlte außerdem eine Weihnachtsgratifikation und ein besonderes Urlaubsgeld. Für diese beiden Zahlungen hat die Beklagte in einem Schreiben vom 4. September 1969 folgende Regelung getroffen:

"Mitglieder, die sich in einem Kündigungsverhältnis zu uns befinden, haben keinen Anspruch auf diese Vergütungen, und wer vor dem 31. März bzw. vor dem 30. September eines Jahres bei uns ausscheidet, muß seine Weihnachtsgratifikation bzw. das Urlaubsgeld voll zurückzahlen. Diese Zuwendungen gewähren wir nicht nur für die zurückliegende Zeit, sondern auch für die zukünftige Treue zu unserem Hause."

Für 1971 erhielt der Kläger ein Urlaubsgeld in Höhe von 557,-- DM. Das Geld wurde ihm zum Ultimo Mai 1971 zusammen mit den Gehaltsbezügen für Mai 1971 überwiesen.

Der Kläger schied am 31. August 1971 auf Grund eigener fristgemäßer Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus. Die Kündigungsfrist betrug vertragsgemäß zwei Wochen. Mit der August-Vergütung behielt die Klägerin das Urlaubsentgelt ein. Den einbehaltenen Betrag macht der Kläger mit der vorliegenden Klage geltend. Seiner Auffassung nach ist die Rückzahlungsklausel nichtig. Zulässig wäre nur eine Bindung bis zum 31. August des Jahres 1971 gewesen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 557,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Rückzahlungsklausel für rechtswirksam.

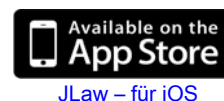
Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen gemäß dem Klageantrag verurteilt worden. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist nur eine dreimonatige Bindungsdauer zulässig gewesen, d.h. hier bei einer Zahlung der Gratifikation im Mai nur eine Bindung des Klägers an den Betrieb bis zum 31. August 1971.

Das Landesarbeitsgericht hat gegen sein Urteil die

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht sieht den Klageanspruch zu Unrecht als begründet an.

1. Zutreffend ist allerdings der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts.

a) Dies gilt zunächst für die - nicht näher begründete - Annahme des Landesarbeitsgerichts, das hier streitige Urlaubsgeld sei eine Arbeitgeberzuwendung mit Gratifikationscharakter. Gratifikationen im Rechtssinne sind - in der Regel einmalige - betriebliche Sonderzuwendungen an die Arbeitnehmer aus besonderem Anlaß. Sie unterscheiden sich damit vom laufenden Arbeitsentgelt, das der unmittelbaren Abgeltung der erbrachten Arbeitsleistung gilt; zum laufenden Arbeitsentgelt in diesem Sinne rechnet auch der während des Erholungsurlaubs fortgezahlte normale Lohn (das "Urlaubsentgelt").

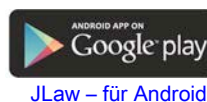
Ob eine Arbeitgeberzuwendung Gratifikation im eben dargelegten Sinne ist, ist mangels jeder gesetzlichen Regelung nach den jeweils maßgeblichen vertraglichen Rechtsgrundlagen zu beurteilen; es kommt insbesondere darauf an, ob sie sich nach der ihr beigelegten Bestimmung als Gratifikation erweist oder nicht (vgl. Urteil des Senats vom 20. September 1972 - 5 AZR 239/72 - [demnächst] AP Nr. 76 zu § 611 BGB Gratifikation).

Das von der Beklagten gewährte zusätzliche Urlaubsgeld erweist sich nach der einzelvertraglichen Abrede als eine vom laufenden Arbeitsentgelt rechtlich zu trennende Gratifikation. Zwar ist hierfür nicht allein das Überschreiten des normalen Urlaubsentgelts entscheidend, etwa mit der Erwägung, der mit dem Urlaub verbundene höhere Kostenaufwand stelle (analog etwa dem höheren Kostenaufwand zu Weihnachten) den Anlaß für die besondere Arbeitgeberzuwendung dar. Zusätzliches Urlaubsentgelt wird vielmehr - vor allem in der Tarifpraxis - auch in der Form prozentualer Entgeltzuschläge gewährt, die rechtlich ebenso wie das Urlaubsentgelt behandelt werden; folgerichtig scheidet dann

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

nach vollzogenem Urlaub die Rückforderung dieser Zuschläge ebenso wie des Urlaubsentgelts aus. Das von der Beklagten gewährte zusätzliche Urlaubsgeld ist jedoch bestimmungsgemäß scharf vom normalen Urlaubsentgelt getrennt. Es wird nicht bei dem jeweiligen Urlaubsantritt des einzelnen Arbeitnehmers als Teil des Urlaubsentgelts gezahlt, sondern unabhängig hiervon an alle Arbeitnehmer zu demselben Zeitpunkt; außerdem ist es ausdrücklich mit dem Rückzahlungsvorbehalt belastet. Beides erweist das zusätzliche Urlaubsgeld als eine vom laufenden Arbeits- bzw. Urlaubsentgelt rechtlich verschiedene, als Gratifikation gewährte Zuwendung. Eine derartige Gestaltung des Anspruchs auf zusätzliches Urlaubsgeld ist auf Grund der allgemeinen Vertragsfreiheit grundsätzlich gestattet.

b) Ohne Rechtsirrtum ist das Landesarbeitsgericht weiter davon ausgegangen, daß einzelvertraglich vereinbarte Urlaubsgratifikationen mit Rückzahlungsvorbehalt sich an die für Weihnachtsgratifikationen entwickelten und inzwischen allgemein praktizierten Grundsätze halten müssen (vgl. BAG 13, 129 ff. = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation). Dies war bereits der Standpunkt des Senats im Urteil vom 17. Oktober 1968 - 5 AZR 281/67 - (AP Nr. 66 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Senat hat auf Grund von auf urlaubsrechtliche Gesichtspunkte sich stützenden Einwänden des Klägers in der Revisionsverhandlung seinen Standpunkt überprüft, hat danach aber keinen Anlaß gesehen, ihn aufzugeben oder abzuändern. Der Urlaubszweck wird durch eine möglicherweise drohende Verpflichtung zur Rückzahlung einer Gratifikation nicht beeinträchtigt. Von einem vernünftig handelnden Arbeitnehmer kann erwartet werden, daß er seine Lebensführung im Urlaub einer solchen etwaigen - in der Mehrzahl der Fälle überdies vermeidbaren - Verpflichtung anpaßt. Mehrurlaub untersteht nicht den Schutzvorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BAG 21, 63 = AP Nr. 1 zu § 9 BUrlG), kann also unter einschränkenden Bedingungen gewährt werden. Ist dies auf Grund der Vertragsfreiheit zulässig, so läßt sich hinsichtlich der gesetzlich nicht geschützten Urlaubsgratifikationen kein anderer Standpunkt vertreten.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

c) Aus der Gesamtregelung des Gratifikationswesens bei der Beklagten ergeben sich keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken gegen den Rückzahlungsvorbehalt. Die Beklagte zahlt zweimal jährlich - im Dezember und Ende Mai - Gratifikationen in Höhe von offenbar je einem halben Bruttomonatsgehalt und benutzt jede als Mittel der betrieblichen Treuebindung. Dies kann grundsätzlich jedenfalls so lange nicht beanstandet werden, als die Gesamtbindungsdauer dem Arbeitnehmer etwa so viele freie Kündigungsmöglichkeiten beläßt, wie sie nach der Entscheidung des Senats in BAG 13, 129 ff. bei der einmaligen Zahlung einer Gratifikation in Höhe eines vollen Monatsbezuges gewahrt bleiben müssen. In den danach maßgeblichen Grenzen hält sich die von der Beklagten erwartete betriebliche Treue ihrer Arbeitnehmer jedenfalls soweit, als der dem Kläger vergleichbare Personenkreis in Betracht kommt. Die Gratifikationsregelung der Beklagten läßt diesem Personenkreis insgesamt je Jahr etwa vier bis fünf Monate, in denen der Kündigungsentschluß mehrmals unbeeinflußt von Rückgewährerwägungen getroffen werden kann, also im wesentlichen so viel, wie bei einmaliger Zahlung beider Gratifikationen in einem Gesamtbetrag zu belassen wäre.

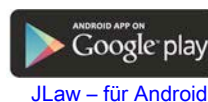
2. Das Landesarbeitsgericht irrt jedoch insoweit, als es bei einer Gratifikation in Höhe eines 100,-- DM übersteigenden halben Monatsbezugs grundsätzlich nur eine zeitliche Betriebsbindung von genau drei Monaten für zulässig ansieht. Der Senat hat in seine zunächst für Weihnachtsgratifikationen aufgestellten Grundsätze über die zulässige Dauer der Betriebsbindung eine solche feste zeitliche Grenze nicht aufgenommen. Für Weihnachtsgratifikationen zwischen 100,-- DM und einem halben Monatsbezug hat der Senat vielmehr in seiner Grundsatzentscheidung (BAG 13, 129 ff.) die Einhaltung einer bis 31. März des folgenden Jahres bindenden Rückzahlungsklausel für zumutbar gehalten. Im entschiedenen Fall war die Gratifikation am 9. Dezember gezahlt worden; die Bindungsdauer betrug dort also mehr als drei Monate. Auch bei Zahlung am 1. Dezember mit der Folge einer Bindungsdauer von vier Monaten hätte der Senat an seinem hier erörterten Grundsatz unzweifelhaft nichts geändert.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsanwendung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android

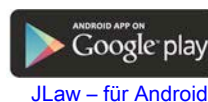


JLaw – für iOS

Inzwischen ist es vielfach üblich geworden, Weihnachtsgratifikationen bereits im November auszuzahlen. Von Arbeitnehmerseite wird dies häufig erwartet und gefordert. Auch Tarifverträge sehen eine frühe Zahlung des Weihnachtsgeldes vor, so z.B. der Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an BAT-Angestellte vom 24. November 1964, der die Zahlung spätestens zum 1. Dezember verlangt, gleichwohl aber an der Bindungsdauer bis zum 31. März des Nachjahres festhält. Der Senat sieht in einem frühen Auszahlungstermin der Weihnachtsgratifikationen allein keinen hinreichenden Grund, die bisherigen Grundsätze über die zulässige Bindungsdauer abzuändern. Weder praktische Bedürfnisse noch allgemeine rechtliche Erwägungen könnten dies rechtfertigen; aus der Praxis des Arbeitslebens ist ein dahingehendes Verlangen auch nicht laut geworden.

Nach der oben dargestellten Rechtslage (Nr. 1 b) kann daher auch bei Urlaubsgratifikationen die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln nicht daran scheitern, daß sich daraus bei einer Gratifikationshöhe über 100,-- DM, jedoch unter einem vollen Monatsbezug, eine Bindungswirkung von vier Monaten ergibt. Ein Arbeitgeber handelt sachgemäß, wenn er Urlaubsgratifikationen, wie im vorliegenden Fall, zu Beginn der Haupturlaubszeit - das ist der Monat Juni - ausschüttet. Es ist analog zu Weihnachtsgratifikationen nicht zu beanstanden, daß der Arbeitgeber nach der Auszahlung zu irgendeinem Zeitpunkt im Juni die betriebliche Treue bis zum 30. September erwartet und dies zum Gegenstand des Rückgewährvorbehalts macht. Daran kann auch nichts ändern, wenn die Gratifikation bereits Ende Mai gezahlt wird; aus rein banktechnischen Gründen erfolgt übrigens eine für Juni geltende Überweisung meist schon Ende des Vormonats.

Von dieser Rechtslage ist der Senat entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch in der oben erwähnten Entscheidung AP Nr. 66 zu § 611 BGB Gratifikation ausgegangen. In dem dort entschiedenen Fall hat er bei einer Ende Mai gezahlten Urlaubsgratifikation von gleicher Höhe wie hier gleichfalls eine Betriebsbindung "längstens bis zum 30. September" ausdrücklich als zulässig bezeichnet.



- 7 -

Wegen des vorstehend dargelegten Rechtsfehlers war das angefochtene Urteil aufzuheben. Nach dem festgestellten Sachverhalt ist die Sache zur Endentscheidung reif; demgemäß war bereits in der Revisionsinstanz die Klage unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Röglin

Keller

